Deutscher Bundestag
13. Wahlperiode

Drucksache 13/11383

31. 08. 98

Antwort
der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Christina Schenk und der Gruppe der PDS — Drucksache 13/11269 —

Vermeidung von Diskriminierung in Gesundheitsfragebögen

Bei betriebsärztlichen Untersuchungen werden immer wieder in Gesundheitsfragebögen Fragen verwandt, in denen Frauen beispielsweise nach „Fehlgeburten", „Schwangerschaften", „Art und Dauer der Menstruation (regelmäßig oder unregelmäßig)", „Menopause", „Antibabypille (Dauer der Einnahme und Präparat)" sowie nach „letzter Vorsorgeuntersuchung" und „Mammographie (Angabe des Grundes)" befragt werden.

Die Frage nach der „Zahl und dem Alter der Kinder und ihrer Betreuungssituation" sowie die nach der „Tätigkeit des Ehepartners (inklusive Angabe des Arbeitgebers)" findet sich ebenfalls in solchen Fragebögen und ist meistens von Frauen zu beantworten.

Frauen und Männer werden weiterhin in diesem Zusammenhang nach ihrer persönlichen Krankheitsgeschichte befragt, ohne daß ein Zusammenhang zwischen den Fragen und dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stellen erkennbar ist. Sie müssen z. B. unter anderem angeben, ob sie unter „Anfallsleiden" oder „Nerven- und Gemütserkrankungen" leiden. Beantwortet werden müssen Fragen nach der familiären Krankheitsgeschichte, ob bei den nächsten Angehörigen (Eltern und Geschwistern) Erkrankungen wie z. B. „Erbkrankheiten", „Geisteskrankheiten" oder „Mißbildungen" vorkommen.

Vorbemerkung

Die Kleine Anfrage „Vermeidung von Diskriminierung in Gesundheitsfragebögen" der Abgeordneten Christina Schenk und der Gruppe der PDS gibt Anlaß zu folgenden grundsätzlichen Erläuterungen zur Rechtslage hinsichtlich des Fragerechts bei Einstellungen von Mitarbeitern.

Für die rechtliche Beurteilung, ob die im Rahmen von Einstellungsgesprächen gestellten Fragen als diskriminierend und damit als rechtlich unzulässig anzusehen sind, ist entscheidend, zu welchem Ziel, aus welchem Anlaß und von welcher Person sie gestellt werden. Insbesondere ist insoweit zwischen einer Befra-

---

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 27. August 1998 übermittelt.
Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

gung des Stellenbewerbers durch den Arbeitgeber und durch den Arzt im Rahmen einer ärztlichen Untersuchung zu unterscheiden.

So sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sowohl beim Vorstellungsgespräch als auch bei der Verwendung eines Personalfragebogens nur solche Fragen des Arbeitgebers zulässig, an denen er zur Beurteilung der Eignung und Befähigung des Arbeitnehmers ein objektiv gerechtfertigtes Interesse hat (BAG vom 7. 6. 1984 – 2 AZR 270/83, DB 1984, S. 2706). Eine vom Arbeitgeber gestellte Frage nach dem Bestehen einer Schwangerschaft ist danach grundsätzlich unzulässig (BAG vom 15. 10. 1992 – 2 AZR 227/92, DB 1993, S. 435). Auch ist das Fragerecht des Arbeitgebers nach bestehenden Krankheiten auf folgende Punkte beschränkt:

- Liegt eine Krankheit oder Beeinträchtigung des Gesundheitszustands vor, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist?
- Liegt eine ansteckende Krankheit vor, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigt, jedoch die zukünftigen Kollegen oder Kunden gefährdet?
- Ist zum Zeitpunkt des Arbeitsantritts oder in absehbarer Zeit mit einer Arbeitsunfähigkeit zu rechnen, z. B. durch eine geplante Operation, eine bewilligte Kur oder auch durch eine z. Z. bestehende Krankheit?

Fragen des Arztes müssen insoweit weitergehen, als sie zu einer ordnungsgemäßen Anamnese (Vorgeschichte) einschließlich der eigenen Krankheits- und Beschwerdeanamnese, der Familienanamnese sowie der Arbeitsanamnese der zu untersuchenden Person und damit zur Beurteilung ihres Gesundheitszustandes erforderlich sind. Darüber hinaus ist zu beachten, daß in verschiedenen Arbeitsschutzvorschriften (z. B. im Gefahrstoffrecht) Untersuchungen von Beschäftigten vor Aufnahme bestimmter Tätigkeiten gesetzlich vorgeschrieben sind. Diese sog. arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen haben präventiven Charakter und dienen vorrangig dem Schutz der Beschäftigten selbst. Bei Untersuchungen von Arbeitnehmerinnen können bei arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen auch Fragen im Zusammenhang mit dem Geschlecht, ggf. auch nach dem Vorliegen einer Schwangerschaft, in Betracht kommen. Im Zusammenhang mit dem Erheben der Familienanamnese ist es für den Arzt unverzichtbar, nach familiären Häufungen bestimmter Erkrankungen, Erbkrankheiten, Geisteskrankheiten oder Fehlbildungen zu fragen. Der untersuchende Arzt würde gegen die allgemeinen Grundsätze der ärztlichen Wissenschaft verstoßen, wenn er eine exakte Anamneseerhebung bezüglich der allgemeinen und speziellen Vorgeschichte der zu untersuchenden Person und des familiären Umfeldes unterlassen würde.

Das Instrument eines Frage- bzw. Erhebungsbogens zur Exploration der Anamnese wird bei routinemäßig durchzuführenden Untersuchungen aus verschiedenen Anlässen zunehmend ver-

wendet. Es dient insbesondere der Standardisierung, aber auch dazu, den in der Regel relativ zeitaufwendigen Vorgang der Anamneseerhebung zu erleichtern und zu verkürzen. Aus diesen Erwägungen wurde z. B. mit § 3 der Verordnung über die ärztlichen Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz ein besonders entwickelter Erhebungsbogen rechtlich verankert, der für Jugendliche weiblichen Geschlechts selbstverständlich auch Fragen aus dem gynäkologischen Fachgebiet enthält.

Alle Angaben der untersuchten Person einschließlich des Inhalts des Frage- oder Erhebungsbogens, Untersuchungsbefunde und Diagnosen unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht [§ 9 (Muster-)Berufsordnung für die deutschen Ärztinnen und Ärzte – MBO-Ä-1997 –]. Ein Verstoß gegen die ärztliche Schweigepflicht ist strafbewehrt (§ 203 Abs. 1 Strafgesetzbuch – StGB). Eine Weiterleitung dieser Informationen an den Arbeitgeber wäre eine Verletzung dieser Schweigepflicht. Sie kann zum Verlust der Approbation als Arzt führen. Der Arzt darf den Arbeitgeber als Ergebnis seiner Untersuchung nur darüber informieren, ob und inwieweit gegen die Ausübung der angestrebten Tätigkeit gesundheitliche Bedenken bestehen.

In der Kleinen Anfrage wird mehrfach der Betriebsarzt als der die Einstellungsuntersuchungen durchführende Arzt angesprochen und dadurch – fälschlicherweise – der Eindruck vermittelt, daß derartige Untersuchungen zu seinem originären Aufgabenbereich zählen. Einstellungsuntersuchungen gehören indessen gerade nicht zu den „betriebsärztlichen Untersuchungen", wie sie in § 3 Abs. 1 Nr. 2 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) definiert sind. Untersuchungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 ASiG dienen ausschließlich dem Arbeitsschutz. Untersuchungsbefunde und -ergebnisse unterliegen der vollständigen ärztlichen Schweigepflicht (siehe § 8 ASiG). Der mit Einstellungsuntersuchungen beauftragte „Betriebsarzt" wird dabei also nicht als der nach § 2 ASiG bestellte Betriebsarzt tätig, sondern als Arzt, der z. B. die besonderen Belastungen der in Aussicht genommenen Tätigkeiten besonders gut abschätzen kann. Häufig werden auch sonstige Ärzte, die das Vertrauen des Arbeitgebers bzw. des Dienstherrn besitzen, oder Amtsärzte für Einstellungsuntersuchungen herangezogen, die dann wie der personalärztlich tätig werdende Betriebsarzt als ärztliche Sachverständige die Untersuchung durchführen.

1. Inwieweit ist gesichert, daß in Bundesbehörden bzw. in ihnen nachgeordneten Einrichtungen bei betriebsärztlichen Untersuchungen zur Begründung oder Durchführung von Arbeitsverhältnissen Fragebögen verwendet werden, deren Fragen in einem ausschließlichen Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen?

2. Werden in Bundesbehörden bzw. in ihnen nachgeordneten Einrichtungen bei betriebsärztlichen Untersuchungen zur Begründung oder Durchführung von Arbeitsverhältnissen Fragebögen verwandt, in denen in der oben zitierten Form geschlechtsspezifische Daten erhoben werden?

   Wenn ja, in welchen?

Der beim Ärztlichen und Sozialen Dienst der obersten Bundesbehörden (ÄSD) benutzte ärztliche Fragebogen enthält keine geschlechtsspezifischen Fragen. Darüber hinaus ist sichergestellt, daß dieser Fragebogen beim ÄSD verbleibt. Es ist nicht bekannt, daß im nachgeordneten Bereich andere Fragebögen verwendet werden.

3. Hat die Bundesregierung Kenntnis darüber, daß in Landesbehörden oder privaten Unternehmen bei betriebsärztlichen Untersuchungen Fragebögen verwendet werden, in denen in der oben zitierten Form geschlechtsspezifische Daten erhoben werden?

   Wenn ja, in welchen?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor – eine entsprechende Meldepflicht gibt es nicht.

4. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß die oben zitierten, ausschließlich von Frauen zu beantwortenden Fragen gegen geltende gesetzliche Bestimmungen für die Erhebung personenbezogener Daten durch betriebsärztliche Dienste verstoßen und damit unzulässig und rechtswidrig sind?

   Wenn nein, warum nicht?

Es gibt keine besonderen „... geltende(n) gesetzliche(n) Bestimmungen für die Erhebung personenbezogener Daten durch betriebsärztliche Dienste ...". Die arztrechtlichen Aspekte (z. B. Umfang des Fragerechts, Schweigepflicht) sind in den Vorbemerkungen erläutert.

5. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß die oben zitierten, ausschließlich von Frauen zu beantwortenden Fragen gegen das Diskriminierungsverbot in § 611 a BGB verstoßen und Frauen bei der Begründung und Durchführung eines Arbeitsverhältnisses benachteiligen?

   Wenn nein, warum nicht?

Der Regelungsinhalt des § 611a BGB umfaßt den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechtes in Absatz 1 gilt nicht nur für alle Vereinbarungen im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses, sondern auch schon für dessen Begründung und umfaßt alle Maßnahmen des Arbeitgebers.

Bei der Prüfung, ob ein Arbeitnehmer wegen seines Geschlechtes benachteiligt worden ist, ist die Frage bedeutsam, ob der Arbeitgeber die Grenzen des Fragerechts bei der Begründung oder Durchführung des Arbeitsverhältnisses eingehalten hat. Zwar folgt aus einer unzulässigen Frage nicht automatisch auch eine Benachteiligung des Arbeitnehmers, da diese erst in der Unterlassung der angestrebten Maßnahme selbst liegt. Kommt es jedoch zu einer Benachteiligung, so hat die zuvor gestellte und wahrheitsgemäß beantwortete unzulässige Frage des Arbeitgebers einen hohen Stellenwert bei der Prüfung, ob die Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist.

Ob bei der Begründung oder Durchführung des Arbeitsverhältnisses gestellte Fragen unzulässig sind, hängt entscheidend vom Fragesteller (z. B. Arbeitgeber/Arzt) und der mit der Fragestellung verfolgten Zielsetzung ab (siehe Vorbemerkung). Während die Fragen eines Arztes z. B. im gynäkologischen Bereich erforderlich und auch zulässig sind, um eine ordnungsgemäße Anamnese durchführen zu können, wären solche von einem Arbeitgeber gestellten Fragen unzulässig.

6. Werden in den Bundesbehörden bzw. in der Bundesregierung nachgeordneten Einrichtungen bei der Begründung oder Durchführung von Arbeitsverhältnissen Fragebögen verwandt, in denen Menschen mit Behinderungen die oben zitierten Fragen zu ihrer familiären Krankheitsgeschichte beantworten müssen?

   Wenn ja, in welchen?

Die beim Ärztlichen und Sozialen Dienst der obersten Bundesbehörden verwendeten Fragebögen enthalten keine derartigen Fragen. Im übrigen liegen der Bundesregierung keine weiteren Erkenntnisse vor – eine entsprechende Meldepflicht gibt es nicht.

7. Hat die Bundesregierung Kenntnis darüber, daß in Landesbehörden oder privaten Unternehmen bei betriebsärztlichen Untersuchungen Fragebögen verwendet werden, in denen Menschen mit Behinderungen die oben zitierten Fragen zu ihrer familiären Krankheitsgeschichte beantworten müssen?

   Wenn ja, in welchen?

Dazu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor – eine entsprechende Meldepflicht gibt es nicht.

8. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß Begriffe wie „Anfallsleiden", „Gemütserkrankungen", „Erbkrankheiten", „Geisteskrankheiten" oder „Mißbildungen" für die Beschreibung und Kennzeichnung von Erkrankungen wenig geeignet sind, ihre Benutzung vor allem stigmatisiert und diskriminiert und ihre Verwendung im Zusammenhang mit Einstellungsuntersuchungen unzulässig ist?

   Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung teilt diese Auffassung nicht. Die Begriffe „Anfallsleiden", „Erbkrankheiten" und „Geisteskrankheiten" fassen medizinisch-umgangssprachlich jeweils eine Gruppe von bestimmten Krankheiten durch Oberbegriffe zusammen, und zwar durchaus mit der Eignung zur Beschreibung und Kennzeichnung dieser bestimmten Erkrankungsbilder. Ihre Benutzung ist – jedenfalls in einem Gespräch mit einem Arzt – weder stigmatisierend noch diskriminierend. Die Begriffe „Gemütserkrankungen" und „Mißbildungen" sind im heutigen Sprachgebrauch nicht mehr allgemein üblich und werden eher durch die Begriffe „seelische Erkrankung" und „Fehlbildung" ersetzt. Die Verwendung dieser früher gebräuchlichen Begriffe ist jedoch weder unzulässig noch ist erkennbar, wie ihre Verwendung zur Stigmatisierung oder Diskriminierung führen soll.

9. Inwieweit ist die Erhebung von Daten bei Menschen mit Behinderungen in der beschriebenen Form nach den geltenden Rechtsvorschriften für die Erhebung personenbezogener Daten durch Betriebsärzte zulässig?

Es gibt keine besonderen „... geltenden Rechtsvorschriften für die Erhebung personenbezogener Daten durch Betriebsärzte ...". Die arztrechtlichen Aspekte (z. B. Umfang des Fragerechts, Schweigepflicht) sind in den Vorbemerkungen erläutert.

10. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß die oben zitierten Fragen nach der persönlichen Krankheitsgeschichte gegen das in Artikel 3 des Grundgesetzes enthaltene Verbot der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen verstoßen?

Pauschale Fragestellungen der geschilderten Art sind ohne direkten Bezug zum konkreten Arbeitsverhältnis arbeitsrechtlich unzulässig. Dagegen sind konkrete Fragen etwa nach Auswirkungen körperlicher Behinderungen zulässig, wenn der Arbeitgeber hierdurch die Eignung eines Bewerbers für eine konkrete Tätigkeit, beispielsweise für das Bedienen einer bestimmten Maschine, in Erfahrung bringen will. Soweit eine gestellte Frage die Grenzen des Fragerechts des Arbeitgebers unzulässig überschreitet, liegt hierin jedoch nicht automatisch eine Verletzung des grundgesetzlichen Benachteiligungsverbots von Behinderten, da Grundrechte im Zivilrecht nur mittelbare Wirkung über die zivilrechtlichen Generalklauseln entfalten.

11. Wird die Bundesregierung Maßnahmen ergreifen, um die Verwendung diskriminierungsfreier Fragebögen bei Begründung und Durchführung eines Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten?

    Wenn nein, warum nicht?

    Wenn ja, welche?

Die Verwendung von diskriminierungsfreien Fragebögen durch die Arbeitgeber gehört zum Themenbereich des Arbeitnehmerdatenschutzes, für dessen bereichsspezifische Regelung die Bundesregierung Handlungsbedarf sieht. Auch der Deutsche Bundestag hat in seiner 244. Sitzung am 24. Juni 1998 die Bundesregierung aufgefordert, bereichsspezifische Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz alsbald vorzulegen.

12. Hat die Bundesregierung Erkenntnisse darüber, ob und in welchem Umfang Personen die Beantwortung von geschlechtsspezifischen Fragen bzw. von Fragen zu ihrer familiären Krankheitsgeschichte ablehnten und welche Konsequenzen die Nichtbeantwortung hatte?

Dazu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

13. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß bei Nichtbeantwortung der oben zitierten Fragen den betreffenden Personen

keine Nachteile bei Begründung oder Durchführung eines Arbeitsverhältnisses erwachsen dürfen?

Wenn nein, warum nicht?

Soweit im Rahmen von Einstellungsgesprächen rechtlich unzulässige Fragen gestellt werden, dürfen dem Stellenbewerber aus der Nichtbeantwortung oder falschen Beantwortung keine Nachteile entstehen. Ob eine Frage rechtlich unzulässig ist, hängt von unterschiedlichen Faktoren, u. a. davon ab, mit welchem Ziel, aus welchem Anlaß und von welcher Person sie gestellt wird (siehe Vorbemerkungen).

14. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß eine Speicherung und Verwertung von Daten, die im Rahmen betriebsärztlicher Untersuchungen auf der Grundlage der oben zitierten Fragen erhoben werden, rechtlich unzulässig ist und solche Fragebögen demzufolge aus den Akten zu entfernen sind?

    Wenn nein, warum nicht?

Jeder Arzt und damit auch der Betriebsarzt ist zur Speicherung von Daten zu seiner ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet. Soweit die Speicherung der Daten jedoch unzulässig oder für die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung nicht mehr erforderlich ist, verpflichten der von der Verfassung garantierte Persönlichkeitsschutz (Artikel 1, 2 GG) bzw. die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (§§ 28, 35 BDSG) den Arzt, diese Daten zu entfernen.

Zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung durch den Arzt gehört gemäß § 10 MBO-Ä-1997 die Dokumentation seiner Aufzeichnungen, insbesondere der erhobenen Anamnese, der Befunde und Diagnosen. Jeder Arzt muß seine Aufzeichnungen nach § 10 Abs. 3 MBO-Ä- 1997 mindestens 10 Jahre aufbewahren und dafür Sorge tragen, daß nach § 10 Abs. 4 MBO-Ä- 1997 bei Aufgabe der ärztlichen Tätigkeit seine Aufzeichnungen in gehörige Obhut gelangen. In § 10 Abs. 5 MBO-Ä- 1997 ist zusätzlich der Schutz von Aufzeichnungen auf elektronischen Datenträgern rechtsverbindlich geregelt.

Mit der von den zuständigen Länderbehörden erteilten Approbation ist jeder Arzt zur gewissenhaften Ausübung des ärztlichen Berufes, zur Einhaltung der Bestimmungen der Berufsordnung sowie sonstiger Rechtsvorschriften verpflichtet. Weiterhin unterliegt jeder Arzt im Rahmen seiner Berufsausübung der Überwachung durch die Ärztekammern, die ihrerseits als Körperschaften des öffentlichen Rechts der Fach- und Rechtsaufsicht der zuständigen Länderbehörden unterliegen.

Druck: Thenée Druck, 53113 Bonn, Telefon 91781-0
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333